

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI VICO INDONESIA COMPANY
MUARA BADAK - KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

**diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada
FISIP UPN : “Veteran” Jawa Timur**



OLEH :

ENINGTYAS ELOK PALUPI
NPM. 0241010048

**YAYASAN KEJUANGAN PANGLIMA BESAR SUDIRMAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
2007**

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI VICO INDONESIA COMPANY
MUARA BADAK - KALIMANTAN TIMUR**

OLEH :

**ENINGTYAS ELOK PALUPI
NPM. 0241010048**

**Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 28 Desember 2007**

Menyetujui,

Pembimbing

**Dra. SUSI HARDJATI, M.AP
NIP. 030 222 243**

**Tim Penguji :
Ketua**

1.

**Drs. PUDJO ADI, M.Si
NIP. 030 134 568**

2.

Sekretaris

**Dra. SUSI HARDJATI, M.AP
NIP. 030 222 243**

3.

Anggota

**Drs. ANANTA PRATAMA, M.Si
NIP. 030 207 123**

**Mengetahui,
DEKAN**

**Ir. DIDIEK TRANGGONO, M.Si
NIP. 030 203 679**

LEMBAR REVISI

Judul Penelitian :

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI
VICO INDONESIA COMPANY MUARA BADAK
KALIMANTAN TIMUR

Nama : Eningtyas Elok Palupi
NPM : 0241010048
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Telah direvisi dan disahkan pada tanggal : Januari 2008

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Drs. Pudjo Adi, M.Si
NIP. 030 134 568

Dra. Susi Hardjati, M.AP
NIP. 030 222 243

Drs. Ananta Pratama, M.Si
NIP. 030 207 123

ABSTRAKSI

ENINGTYAS ELOK PALUPI. Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur. Skripsi.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur. Obyek penelitian ini adalah VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif (Hubungan), merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel – variabel dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi sebagai variabel bebas / independent variable yang diberi simbol X, dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat / dependent variable yang diberi simbol Y.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang berupa daftar tanya jawab. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang dikumpulkan melalui inventarisasi data yang berhubungan dengan VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur.

Untuk menganalisa hasil penelitian ini dengan menggunakan metode analisa data Korelasi Spearman Rank antara variabel kompensasi sebagai variabel bebas yang diberi simbol X, dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y, dengan jumlah sampel 272 orang karyawan VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur. Maka diperoleh nilai koefisien Korelasi Spearman Rank sebesar 0,3708. Selanjutnya nilai koefisien tersebut, diinterpretasikan ke dalam tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, ternyata mempunyai tingkat hubungan rendah. Artinya variabel kinerja karyawan yang ada di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur tidak hanya dipengaruhi oleh variabel kompensasi saja, namun ada variabel – variabel lain yang mempengaruhi.

Selanjutnya nilai koefisien Korelasi Spearman Rank tersebut, di uji seberapa jauh tingkat signifikannya. Untuk itu, menggunakan distribusi nilai t. Dimana diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar 6,5606 dan nilai t_{tabel} dengan taraf kesalahan sebesar 5 % sebesar 1,9600. Nilai tersebut membuktikan bahwa nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} , sehingga membuktikan hipotesa nihil (H_0) ditolak dan hipotesa alternative (H_a) diterima. Dengan demikian maka hipotesa alternative (H_a) yang diterima yaitu terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang ada di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, motivasi, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat penting dan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Guna mencapai tujuan perusahaan sebagaimana yang telah ditetapkan maka suatu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efisien dan seefektif mungkin. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah dengan pembinaan sumber daya manusia. Pembinaan sumber daya manusia tersebut salah satunya dengan penanaman sikap disiplin kepada setiap diri individu perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Yang dimaksud kinerja menurut Prawirosentono (1999 : 2), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja suatu perusahaan merupakan bagian dari kinerja dari karyawan perorangan, jika kinerja dari salah seorang karyawan dikatakan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari keseluruhan organisasi yang dapat berakibat pencapaian tujuan dari organisasi akan terhambat.

Agar kinerja tetap terjaga dan bisa meningkat, maka suatu perusahaan harus memiliki cara – cara untuk dapat meningkatkan kinerja. Cara – cara yang dimiliki suatu perusahaan tersebut harus bisa merangsang pelaku perusahaannya, dalam hal ini karyawannya. Maka cara – cara untuk meningkatkan kinerja tersebut menurut Mahmudi (2005 : 179) kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi, kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2003 : 18) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan yang

bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat disiplin kerja karyawan. Jika karyawan telah termotivasi untuk berdisiplin, maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan pun dapat terwujud.

Hal ini juga didukung oleh Mahmudi (2005 : 180 - 181) yang menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat dipengaruhi oleh motivasi, kemauan dan semangat personel dalam perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu alat untuk mempengaruhi motivasi personel dalam perusahaan. Kompensasi yang adil dan mensejahterakan akan dapat memacu semangat kerja dan memperbaiki moralitas karyawan. Sebaliknya kompensasi yang tidak adil, diskriminatif dan tidak mampu mensejahterakan karyawan akan memicu rendahnya motivasi, semangat kerja dan moralitas karyawan. Hal tersebut akan berdampak pada rendahnya kinerja individual yang kemudian menyebabkan rendahnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Undang – Undang RI No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut, pasal 1, ayat 30 dan ayat 31 bahwa kompensasi yang diberikan terdiri atas :

1. Upah
2. Kesejahteraan

Undang – Undang yang telah ditetapkan tersebut harus dipatuhi oleh seluruh perusahaan, termasuk perusahaan swasta. Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut yaitu memperoleh karyawan yang bermutu,

mempertahankan karyawan yang baik, meraih keunggulan kompetitif, dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, melakukan pembayaran sesuai aturan hukum, memudahkan sasaran strategi (Schuler dan Jackson, 1999).

VICO Indonesia Company adalah salah satu perusahaan Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) ditunjuk BPMIGAS untuk melakukan proses pengeboran minyak dan gas bumi, kegiatan ini bermula pada tahun 1968 ketika tokoh perminyakan dari Texas, Roy M. Huffington, dan pengusaha asal Virginia, Jendral Arch Sproul, menandatangani Kontrak Bagi Hasil dengan PERTAMINA yang meliputi areal seluas 631.000 hektar di daerah delta Sungai Mahakam yang diperkirakan kaya akan kandungan minyak. Didukung oleh mitra usaha patungan Ultramar, Union Texas dan Universe Tankships, mereka mulai bereksplorasi dan pada bulan Februari 1972 menemukan lapangan raksasa Badak. Hal ini merupakan tonggak sejarah terbesar dalam kisah energi di Indonesia.

VICO Indonesia Company merupakan hasil kerja sama pemerintah dengan pihak swasta asing, telah menerapkan kompensasi sesuai dengan peraturan yang ada. Ketentuan kompensasi pada VICO Indonesia Company tertulis pada KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) periode 2004 – 2005.

Mahmudi (2005 : 181) menyatakan bahwa kompensasi yang tinggi menuntut prestasi, kompetensi dan kualitas yang tinggi. Dengan adanya

pemberian kompensasi yang tinggi maka diharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Sama halnya yang dikemukakan oleh Daft (2006 : 177) Sebagian besar organisasi yang ada saat ini mengembangkan rencana-rencana kompensasi berdasarkan pada standar pembayaran pada kinerja untuk meningkatkan produktivitas dan memotong biaya buruh dalam lingkungan persaingan global. Pembayaran pada kinerja (pay-for-performance), atau disebut pembayaran insentif, berarti mengaitkan setidaknya sebagian dari kompensasi pada usaha dan kinerja karyawan, apakah itu dalam bentuk pembayaran berdasarkan jasa, bonus, insentif tim, atau bermacam-macam rencana pembagian pendapatan atau keuntungan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat melakukan magang, ditemukan sebuah fenomena bahwa dengan dukungan fasilitas – fasilitas serta kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sebagai bentuk perhatian dari perusahaan kepada karyawan dalam melaksanakan kegiatan – kegiatannya, membuat sebagian besar karyawan VICO Indonesia Company mempunyai kinerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan yang tinggi, jarang sekali ditemukan karyawan yang datang terlambat, mulai dari kehadiran karyawan sampai dengan penyelesaian data – data yang diselesaikan tepat waktu atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin kerja pegawai merupakan kunci utama untuk meraih keberhasilan kerja di dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada perusahaan VICO Indonesia Company telah dibuat suatu peraturan disiplin waktu kerja

yang harus ditaati oleh seluruh pegawai. Jadwal kerja yang berlaku di perusahaan VICO Indonesia Company adalah sebagai berikut :

1. Untuk sistem 5 – 2, yaitu 5 hari kerja (Senin s.d. Jum'at) dan 2 hari libur (Sabtu dan Minggu).

Jam kerja	07.30 Wita – 16.30 Wita
-----------	-------------------------

Waktu Istirahat	11.30 Wita – 13.00 Wita
-----------------	-------------------------

2. Untuk sistem 2 – 2, yaitu 2 minggu kerja dan 2 minggu libur

Jam kerja	06.00 Wita – 18.00 Wita
-----------	-------------------------

Waktu Istirahat	11.30 Wita – 13.00 Wita
-----------------	-------------------------

3. Untuk satu hari kerja dibagi menjadi 2 shift, yaitu :

Shift pagi	06.00 Wita – 18.00 Wita
------------	-------------------------

Shift malam	18.00 Wita – 06.00 Wita
-------------	-------------------------

Disiplin kerja yang harus di taati oleh para pegawai antara lain :

1. Seluruh karyawan harus datang tepat waktu.
2. Seluruh karyawan harus memakai tanda pengenalan pada saat berada di lapangan (lokasi kerja).
3. Seluruh karyawan harus dapat menyimpan rahasia perusahaan dan nama baik perusahaan.
4. Seluruh karyawan yang melakukan pelanggaran akan dikenakan peringatan, apabila pelanggaran itu terulang maka perusahaan akan memberikan sanksi yang lebih berat.

Selain tingkat disiplin yang tinggi dari karyawan VICO Indonesia Company, hal ini juga dibuktikan dengan jumlah produksi yang dihasilkan sekitar 870 MMSCFD gas dan 30.000 barrel cairan (minyak dan konsedat)

per hari dan 1,4 BCF (billion cubic feet) gas alam per hari dan 60.000 barel minyak mentah dan kondensat per hari. dan juga pada bidang pekerjaan yang lain (data tahun 2005).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur”.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap, kiranya dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

.1 Penulis.

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan berpikir tentang masalah yang berhubungan dengan kompensasi dan kinerja karyawan.

.2 Perusahaan.

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan pertimbangan dalam memberikan kompensasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja, disiplin dan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

.3 Fakultas dan pihak – pihak lain.

Kiranya hasil penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah cakrawala pengetahuan yang berhubungan dengan kompensasi dan kinerja, atau dijadikan sebagai bahan penelitian lanjutan.